

Herstructureringsplan Wsw 2014 - 2020

Gemeenten Deventer en Olst-Wijhe



INHOUD

INLEIDING.....	2
1 DE NOODZAAK TOT HERSTRUCTURERING	3
1.1 Ontwikkeling rijkssubsidie tot 2020	3
1.2 Van 'binnen naar buiten'	4
1.3 Participatiewet en Wsw	5
1.4 Werkgevers committeren.....	5
2 DE AMBITIES.....	6
2.1 Strategische uitgangspunten	6
2.2 Financiële ambities.....	6
2.3 Uitgangspunten meerjarenbegroting 2012 - 2020.....	7
2.4 Doelstelling voorgenomen maatregelen.....	9
2.5 Reductie ondersteunend personeel	10
2.6 Vergroten commerciële slagkracht.....	11
3 DEKKING UITVOERING HERSTRUCTURERING	12
4 RISICOPARAGRAAF	13
5 TRANSITIEPROCES/GOVERNANCE.....	14
BIJLAGE 1: MEERJARENBEGRADING SCENARIO 0 TOT EN MET 3.....	15
BIJLAGE 2: BENCHMARK CEDRIS 2012	20

Inleiding

De gemeenten Deventer en Olst-Wijhe werken voor de uitvoering van de sociale werkvoorziening samen in de GR Sallcon. Daarnaast wordt door de GR Sallcon in opdracht van de gemeente Raalte, als oud-deelnemer van de GR, aan een grote groep inwoners van deze gemeente een dienstverband in het kader van de Wsw geboden.

Dit plan heeft betrekking op de uitvoering van de Wsw door Sallcon en niet op uitvoering van WWB-re-integratie of andere daaraan gerelateerde opdrachten.

De afgelopen jaren heeft Sallcon, t.a.v. de uitvoering van de Wsw, geen verliezen geleden. Zonder maatregelen echter zal Sallcon verlies gaan leiden, een bedrag van € 103.000 in 2015, oplopend tot bijna € 3 miljoen in 2020. Ingegeven door de voorgenomen bezuinigingen van de overheid is herstructurering van het SW-bedrijf noodzakelijk. Het gevoel van urgentie is hoog.

Reeds in 2012 hebben de gemeenten en Sallcon een herstructureringsplan opgesteld. Dat diende toen voor de aanvraag van de zgn. herstructureringsfaciliteit. Met de val van het kabinet-Rutte I en het dientengevolge controversieel verklaren van het wetsvoorstel Wet Werken naar Vermogen is uiteindelijk de herstructureringsfaciliteit komen te vervallen.

Inmiddels heeft het kabinet-Rutte II het voornemen om per 1 januari 2015 de Participatiewet in te voeren. In grote lijnen is dit de vervanger van de toentertijd voorgenomen Wet Werken naar Vermogen. Veel is hetzelfde maar er is ook veel anders. Ten aanzien van de Wsw is de grootste verandering het feit dat de Wsw vanaf 1 januari 2015 volledig “op slot gaat” en dat vanaf deze datum er geen nieuwe instroom meer mogelijk is in de Wsw. Voor een beperkte groep mensen die aangewezen zijn op een beschutte werkplek kan de gemeente vanuit de Participatiewet een voorziening creëren. Hierin zal zeker gezocht worden naar de verbinding met dagbesteding WMO (hetwelk vanaf 1 januari 2015 ook onder de verantwoordelijkheid van de gemeente valt) omdat er een duidelijke overlap is van doelgroepen. Hierin wordt uiteraard ook gekeken naar de groep Beschut werken zoals die na 1 januari 2015 nog onderdeel uitmaakt van de Wsw. De rechten van de op 1 januari 2015 werkzame Wsw-ers worden gerespecteerd en voor deze groep blijft de Wsw van toepassing. Daarnaast worden bij de invoering van de Participatiewet de voorgenomen bezuinigingen op de Wsw niet, zoals onder de Wet Werken naar Vermogen, gerealiseerd in een periode van 3 jaar maar in een periode van 6 jaar.

Dit herstructureringsplan voor Sallcon betreft een update op het medio 2012 bij het Ministerie SZW ingediende herstructureringsplan uit 2012 en is geactualiseerd met de kennis van dit moment. Hierin wordt rekening gehouden met de besluiten van het college van 5 juli 2013 en 17 september 2013 betreffende de wachtlijst Wsw. Het college heeft hierin besloten dat alle tijdelijke dienstverbanden van Wsw-ers uiterlijk 1 januari 2015 beëindigd worden. Alleen Wsw-ers die in 2013 hun laatste dienstverband op grond van de zgn. Flexwet bereiken krijgen nog een dienstverband voor onbepaalde tijd aangeboden. In 2013 en 2014 kan er aan personen op de wachtlijst Wsw nog wel een tijdelijk dienstverband worden aangeboden, met dien verstande dat dit tijdelijk dienstverband uiterlijk 1 januari 2015 beëindigd wordt.

We gaan in op de ambities, de voorgenomen maatregelen en de kosten van de voorgenomen maatregelen.

Uitgangspunt bij dit herstructureringsplan is steeds geweest dat het een realistisch plan moet zijn.

1 De noodzaak tot herstructurering

De twee in de GR deelnemende gemeenten zijn tot op heden bijzonder tevreden geweest met de wijze waarop de GR Sallcon uitvoering geeft aan de Wsw.

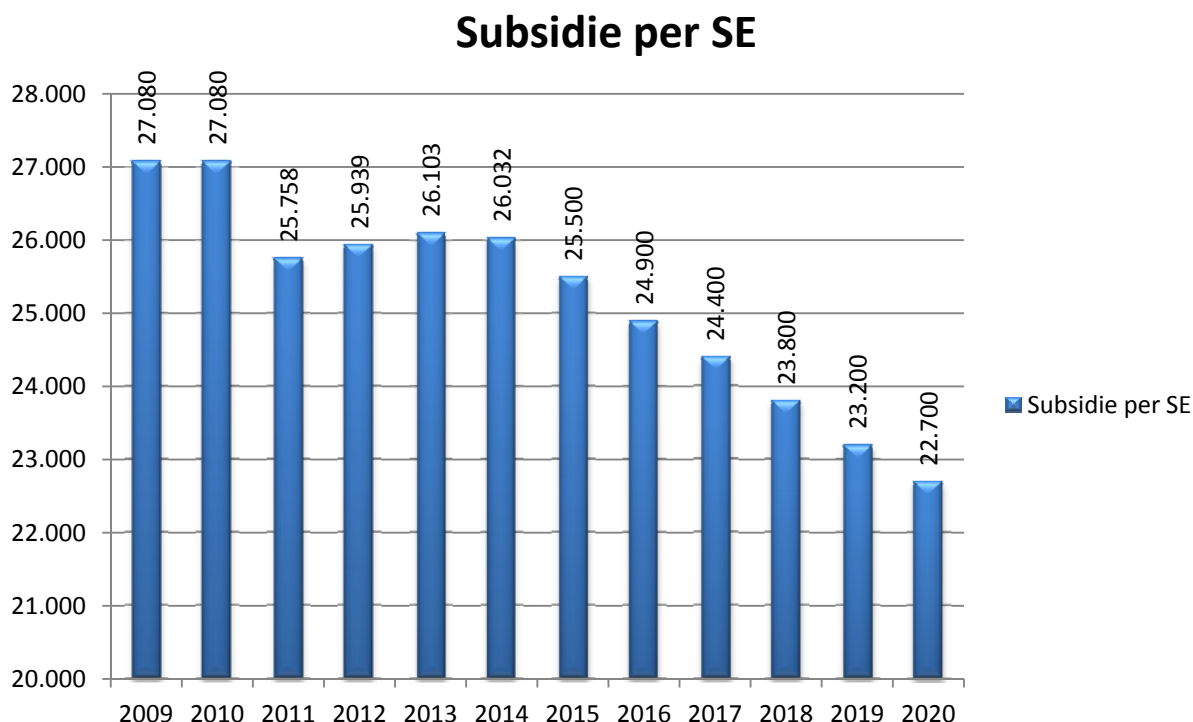
De hierna genoemde factoren maken een herstructurering echter noodzakelijk en zijn gebaseerd op recent uitgevoerde analyses van de huidige situatie en de veranderingen in wetgeving en financiering per 1 januari 2015.

1.1 Ontwikkeling rijkssubsidie tot 2020

Als gevolg van een structurele daling van de subsidiebedragen in de periode 2010 tot en met 2014 (van € 27.080 per SE in 2010 tot € 26.103 in 2013) is er vanaf 2014 sprake van een structureel negatief subsidieresultaat. In 2014 zal er naar verwachting een totaal negatief subsidieresultaat zijn van circa € 405.000. De oorzaak van het negatieve subsidieresultaat zit niet in de hoogte van de gemiddelde Wsw lonen, deze zijn fors lager dan het landelijk gemiddelde (gegevens Cedris 2012: € 23.510 bij Sallcon t.o.v. € 27.163 landelijk).

Parallel aan de reductie van loonkosten, vindt een vermindering plaats van het beschikbare budget (de subsidie, zie onderstaande grafiek) voor de dekking van de loonkosten.

Deze ontwikkeling voltrekt zich sneller dan de daling van de totale loonsom. Hierdoor lopen de tekorten naar € 3 miljoen in 2020 (in 2013 wordt nog een positief resultaat verwacht van € 755.000).



De loonkosten van de SW-ers die bij de GR Sallcon werkzaam zijn liggen in 2013 op ruim € 22,9 miljoen. Door uitstroom zal dit bedrag in 2020 gedaald zijn naar ruim € 17,3 miljoen. Vanaf 1 januari 2015 vindt er immers geen nieuwe instroom meer plaats, terwijl uiterlijk 1 januari 2015, als resultaat van de besluiten van het college van 5 juli 2013 en 17 september

2013 inzake de wachtlijst Wsw, alle tijdelijke dienstverbanden van Wsw-ers beëindigd worden.

Dergelijke kortingen, in combinatie met de gegarandeerde arbeidsovereenkomsten van Wsw-ers met een dienstverband voor onbepaalde tijd, noodzaken tot aanpassingen in de huidige infrastructuur en aangeboden werksoorten bij de GR Sallcon.

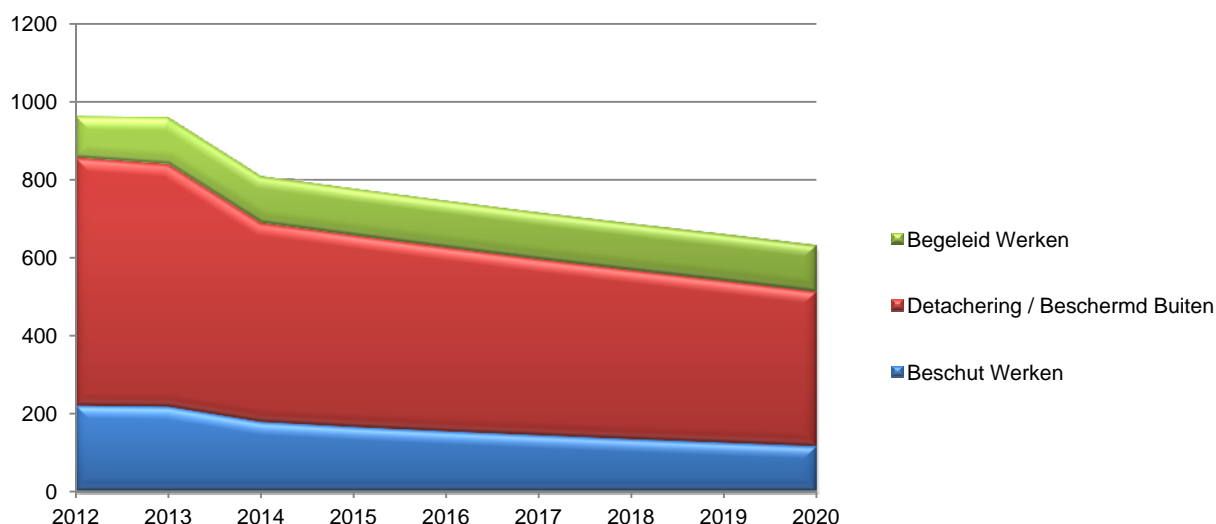
1.2 Van 'binnen naar buiten'

Er zijn al relatief veel Wsw-medewerkers (2012: 77% t.o.v. landelijk 59%) werkzaam in begeleid werken, detachering, groepsdetachering of Beschermd Buiten en dus buiten de "beschutte muren" van Sallcon.

De komende jaren zetten gemeenten, onder invloed van de wettelijke en financiële maatregelen door de rijksoverheid, in op het nog verder versterken van de beweging van binnen naar buiten. Gemeenten zijn tot de conclusie gekomen dat de enige serieuze manier om kosten te besparen gerealiseerd dient te worden door werken buiten de muren van het SW-bedrijf en dan met name in Begeleid Werken. Als gevolg hiervan zal het aandeel beschut werk nog verder afnemen en vooral Begeleid Werken in relatieve omvang toenemen.

Doordat de Wsw op 1 januari 2015 "op slot gaat" stromen er vanaf deze datum geen nieuwe mensen meer in de Wsw. Intern heeft dit, minder werknemers en minder productieve werknemers, tot gevolg dat de huidige productmarkt combinaties (PMC's) en de opbouw van de organisatie onder de loep genomen moeten worden. Het gevolg is een krimpscenario voor de organisatie, zowel op de (ondersteunende) personeelsformatie, bedrijfsmiddelen als op huisvesting. Dit is als voorstel in dit plan uitgewerkt.

De voorgestelde aanpak en verschuiving tussen werksoorten en de daling van het aantal SE's, als gevolg van het natuurlijk verloop bij de Wsw-ers vanaf 1 januari 2015, ziet er grafisch als volgt uit:



Het aandeel Beschut Werken daalt van 23% naar 18%. Het aantal plaatsingen bij reguliere werkgevers in Begeleid Werken stijgt van 11% naar 19%. Het aantal plaatsingen in Detachering/Beschermd Buiten krimpt van 64% naar 63%.

1.3 Participatiewet en Wsw

De afgelopen jaren hebben de gemeenten de inkoop van re-integratieactiviteiten afgebouwd. Dit heeft een teruglopende omzet tot gevolg gehad voor Sallcon op dit onderdeel. Vanaf 2013 zoeken gemeenten naar andere vormen voor de uitvoering van re-integratie en zullen geen opdrachten hiertoe meer verstrekken aan Sallcon.

De gemeente Deventer richt hiertoe een nieuw re-integratiebedrijf (DeventerWerk talent) op in Deventer. Dit bedrijf voert niet alleen re-integratie WWB uit maar zal ook de re-integratie gaan uitvoeren voor Wsw-ers in Begeleid Werken en Wsw-ers die buiten de muren van het SW-bedrijf kunnen werken (detachering en Beschermd Buiten). De diagnose en arbeidstoeleiding van deze groepen worden dus volledig in eigen beheer c.q. op afstand van gemeenten uitgevoerd.

Overige opdrachten en activiteiten van Sallcon voor private partijen en UWV op gebied van re-integratie worden doorgezet tot nadere besluitvorming door gemeenten hierover.

Sallcon zal daardoor in de toekomst alleen nog werk bieden voor Wsw-ers die aangewezen zijn op Beschut Werken. Daarnaast zal Sallcon het dienstverband bieden voor de groep Beschut Werken en voor de groep Detachering/Beschermd Buiten.

1.4 Werkgevers committeren

De Participatiewet heeft als belangrijk uitgangspunt dat arbeidsgehandicapten met verdien capaciteit bij reguliere werkgevers aan de slag gaan. Een werkgeversbenadering waarin werkgevers gecommitteerd worden aan het bieden van werkplekken is dan ook een vereiste. Om de beweging van binnen naar buiten te laten slagen is ook intensief werkgeverscontact noodzakelijk. Sallcon zal, meer nog dan de afgelopen jaren gebruikelijk was, investeren in een resultaatgerichte werkgeversbenadering, in gezamenlijkheid met de deelnemende gemeenten. Er is veel winst te behalen in het verder uitbouwen van een netwerk met het bedrijfsleven in de regio. De intensivering van de aanpak vergt investeringen.

Hiervoor is Deventer Scoort opgericht waarin werkgevers en gemeenten samenwerken en daarnaast wordt nadrukkelijk verbinding gemaakt met DeventerWerk talent.

2 De ambities

2.1 Strategische uitgangspunten

Gemeenten en Sallcon hebben 4 strategische uitgangspunten geformuleerd voor de herstructurering:

1. Maximaal inzetten op werknemers plaatsen in een zo regulier mogelijke werkomgeving;
2. Geen nieuwe vaste contracten voor leiding en staf;
3. De werkgever staat centraal, en
4. Accent verschuiving van in-huis ontwikkeling van Wsw'ers naar het ontwikkelen van Wsw-ers bij de werkgever (rol van een jobcoach)

Deze strategische uitgangspunten liggen vervolgens ook aan de basis van de opdrachtverstrekking aan Deventerwerktalent op het gebied van dienstverlening Wsw.

2.2 Financiële ambities

In de afgelopen jaren heeft SWT gezorgd voor een gezonde financiële huishouding. Deze heeft structureel geleid tot het vormen van reserves. Uit de benchmark van Cedris over 2012 (zie bijlage 2) waarin een vergelijking wordt gemaakt met de referentiegroep Oost komt dit zeer duidelijk tot uiting:

- Lage gemiddelde loonkosten: WSW € 23.510 per SE bij Sallcon ten opzichte van € 27.267 bij de referentiegroep
- Loonkosten professionals incl inhuur € 59.915 per fte bij Sallcon ten opzichte van € 69.260 bij de referentiegroep

Daarnaast heeft Sallcon geen gemeentelijke bijdrage per SE terwijl de gemiddelde gemeentelijke bijdrage in het referentie gebied € 1.655 per SE bedraagt.

Aan de omzet kant laat SWT ook een gezonde ontwikkeling zien in de afgelopen jaren. De netto omzet per SE bedraagt bij Sallcon € 7.012 ten opzichte van € 6.610 in de referentiegroep.

In de bijgevoegde meerjarenbegroting (zie bijlage 1) laten we de verhouding zien tussen beïnvloedbare kosten en niet beïnvloedbare kosten. Immers hebben we te maken met een bestaande populatie met daarbij behorende arbeidsvoorwaarde (WSW cao). Hier uit blijkt dat slechts ca. 20% van de kosten beïnvloedbaar zijn.

De financiële ambitie van SWT is het minimaliseren van een negatief resultaat. Dit wordt bereikt door het verlagen van de bedrijfskosten en het verlagen van het aantal fte's binnen het ondersteunend personeel. Tevens zal er worden gefocust op het optimaliseren van de gemiddelde omzet per SE, echter blijkt uit de benchmark van Cedris (zie bijlage 2) dat SWT hier gemiddeld al hoger scoort. Uiteraard zijn de economische omstandigheden daarin cruciaal.

2.3 Uitgangspunten meerjarenbegroting 2012 - 2020

In de meerjarenbegroting, welke is opgenomen in bijlage 1, is elk scenario gebaseerd op een aantal uitgangspunten. In de eerstvolgende paragraaf zijn de volledige uitgangspunten van "Scenario 0 – Huidige situatie aanhouden" weergegeven. In de andere scenario's zijn deze uitgangspunten eveneens in belangrijke mate van toepassing, echter zijn er op onderdelen ook verschillen. In de daaropvolgende paragrafen worden per scenario de verschillen weergegeven.

2.3.1 Uitgangspunten Scenario 0 – Huidige situatie aanhouden

Dit scenario is gebaseerd op de volgende uitgangspunten:

- De cijfers 2012 zijn de basisgegevens en ontleend uit de definitieve maandrapportage december 2012. De vermelde cijfers hebben alleen betrekking op de WSW-uitvoering.
- De subsidie WSW is voor 2013 en 2014 opgenomen conform de bijstellingsbrief van het Ministerie welke in september 2013 is ontvangen.
- De subsidie WSW daalt conform de contourenbrief van SZW tot € 22.700 in 2020 (zie ook "Raadsmededeling gemeente Deventer d.d. 5-7-2013").
- Het aantal WSW-SE's binnen de gemeente Deventer bouwt af conform de "Raadsmededeling gemeente Deventer d.d. 5-7-2013". Hierbij is rekening gehouden met de in juli ingezette instroomstop en het niet verlengen van tijdelijke contracten naar contracten voor onbepaalde tijd (ook voor de jaren 2014 t/m 2016). Het op 24 september 2013 genomen besluit om de taakstelling tijdelijk weer open te stellen voor 1 jaar is niet in het model meegenomen.
- Het aantal WSW-SE's binnen de gemeenten daalt jaarlijks met 4%.
- De verdeling van de WSW-SE's over de afdelingen blijft procentueel gelijk; ook het aantal SE's binnen BW muteert in lijn met het totaal aantal SE's.
- Het ondersteunend personeel verloopt in gelijke tred met het verloop van de WSW-SE's, waarbij in 2014 een extra neerwaartse correctie is toegevoegd op basis van de huidige ingezette daling in formatie.
- Er is rekening gehouden met een jaarlijkse stijging van loonkosten, opbrengsten, kostprijs omzet en overige kosten.
- Met betrekking tot de loonkostensubsidie Begeleid Werken is vanaf 2014 rekening gehouden met een jaarlijkse stijging van 2% (conform de loonkosten). In 2015 daalt de loonkostensubsidie Begeleid Werken echter eenmalig vanwege een gewijzigde systematiek (vanaf 2015 wordt nl. alleen nog tot aan minimumloon subsidie verstrekt, terwijl de loonkostensubsidie t/m 2014 verstrekt werd tot het niveau van het loon dat bij de functie hoorde).
- De doorbelasting aan DGB is conform 2012 en betreft de loonkosten WSW + ondersteunend + aandelen minus de WSW-subsidie plus de detacheringsvergoeding.
- De huurlast betreft met name de huur van het gebouw van Sallcon GR. Deze last daalt jaarlijks t/m 2020 als gevolg van lagere rentelasten op opgenomen leningen en lagere afschrijvingslasten.
- Volledig afgeschreven activa worden vervangen door nieuwe activa met dezelfde jaarlijkse afschrijvingslast. Het afschrijvingsniveau zelf blijft daardoor gelijk. Wel is rekening gehouden met het aantal aanwezige activa; deze fluctueert in lijn met het WSW-SE's.
- De rentebaten dalen door de verminderde resultaten en daardoor hogere uitgaven dan ontvangsten. Tevens is rekening gehouden met de lage rentevergoeding.

- De diverse bijdragen en diverse lasten van 2012 zijn niet leidend voor de jaren daarop. Zij zijn naar reële waarden aangepast voor 2013 en worden daarna jaarlijks geïndexeerd.

2.3.2 Scenario 1 – Inzetten op Begeleid Werken

De uitgangspunten binnen dit scenario verschillen op de volgende onderdelen van die van scenario 0:

- Binnen de WSW-populatie is een verdeling aangebracht naar Beschut werken, Beschermd werken (excl. Deventer Groenbedrijf B.V.), Detacheren, Begeleid Werken en Deventer Groenbedrijf B.V.
- Het gemiddelde aantal SE's Begeleid Werken is vanaf 2013 tot en met 2020 jaarlijks vastgezet op 120 SE. De SE's Beschut, Beschermd, Detacheringen en Deventer Groenbedrijf B.V. dalen jaarlijks.
- Het ondersteunend personeel verloopt in gelijke tred met het verloop van de WSW-SE's, waarbij in 2014 een extra neerwaartse correctie is toegevoegd op basis van de huidige ingezette daling in formatie. Daarnaast is een extra afbouw van activiteiten in dit scenario opgenomen welke de daling van de formatie ondersteunend personeel versterkt ten opzichte van scenario 0.
- Door extra inzet op Begeleid Werken is minder activa noodzakelijk; de afschrijvingskosten dalen daardoor jaarlijks.

2.3.3 Scenario 2 – Huidige situatie aanhouden waarbij op beïnvloedbare kosten een extra besparing wordt gerealiseerd

Dit scenario hanteert dezelfde uitgangspunten als scenario 0 (Huidige situatie aanhouden), waarbij de volgende extra kostenbesparingen zijn toegepast:

- Op onderhoudskosten is in 2014 een kostenbesparing van 25% opgenomen, welke in de jaren daarna doorwerkt.
- Op de overige bedrijfskosten is in 2014 een kostenbesparing van 15% opgenomen, welke in de jaren daarna doorwerkt.

2.3.4 Scenario 3 – Inzetten op Begeleid Werken waarbij op beïnvloedbare kosten een extra besparing wordt gerealiseerd

Dit scenario hanteert dezelfde uitgangspunten als scenario 1 (Inzetten op Begeleid Werken), waarbij de volgende extra kostenbesparingen zijn toegepast:

- Op onderhoudskosten is in 2014 een kostenbesparing van 25% opgenomen, welke in de jaren daarna doorwerkt.
- Op de overige bedrijfskosten is in 2014 een kostenbesparing van 15% opgenomen, welke in de jaren daarna doorwerkt.

Gezien de in paragraaf 2.1 en 2.2 geformuleerde ambities wordt scenario 3 verder uitgewerkt in dit herstructureringsplan. Scenario 3 sluit nl. het meest aan bij de in paragraaf 2.1 geformuleerde ambitie om werknemers zoveel als mogelijk te plaatsen in een reguliere werkomgeving (de beweging van "binnen naar buiten") en de in paragraaf 2.2 geformuleerde ambitie om het toekomstig financieel resultaat te minimaliseren door het verlagen van de bedrijfskosten en het verminderen van de formatieomvang van het ondersteunend personeel.

2.4 Doelstelling voorgenomen maatregelen

De voorgenomen maatregelen hebben als doel mens- en loonwaardeontwikkeling als leidend principe binnen de organisatie te verankeren. Ten gevolge van de gerichtheid op ontwikkeling en de daarmee gepaard gaande doelstellingen zal er de komende jaren een beweging van binnen naar buiten plaatsvinden. De beweging van binnen naar buiten van de huidige SW populatie leidt tot een krimpende omvang van de uitvoeringsorganisatie. De krimp betreft enerzijds het ondersteunende personeel en anderzijds het beperken van het aantal PMC's tot activiteiten die in het kader van Beschut Werken verricht kunnen worden. Daarnaast speelt het vraagstuk van het verhogen van het rendement van de uitvoering. Rendementsverhoging is dus ook een nadrukkelijke doelstelling (afhankelijk van de economische ontwikkelingen in de regio de komende jaren).

De maatregelen die genomen worden kennen twee kerncomponenten: het reduceren van kosten (van de 20% beïnvloedbare kosten) en het optimaliseren van inkomsten.

Het optimaliseren van inkomsten en rendement vindt plaats door:

- Nadrukkelijk te investeren in een verhoging van de opbrengst per SE, bij voorkeur middels Begeleid Werken dan wel buiten de muren van de SW-bedrijf.;
- Nadrukkelijk in te zetten op Begeleid Werken, individuele detachering en groepsdetacheringen.
- In de scenario's (zie bijlage 1, Scen. 1 en 3) is dit verwerkt door uit te gaan van gemiddeld 120 SE's in Begeleid Werken voor alle jaren. Absoluut is hierin dus geen groei meegenomen, maar door de daling van het aantal SE's in totaal is er relatief gezien wel een groei van 11% BW in 2012 naar 19% BW in 2020.

Kostenreductie vindt op twee manieren plaats:

- Vermindering van het aantal ondersteunende arbeidsplaatsen, leidend tot lagere loonkosten
- Kostenreductie in overige bedrijfskosten

Het effect van deze kostenreductie is zichtbaar in bijlage 1 (Scenario 2 en 3).

2.4.1 Doelstellingen op inkomsten vergroten

Om de inkomsten te vergroten wordt met name op het volgende ingezet:

- Verhoging van het gemiddelde uurtarief;
- Minimalisering van het aantal "Nul euro"-contracten;
- Aanboren van nieuwe markten en klanten.

2.4.2 Doelstellingen op kostenreductie

Ondersteunend personeel

Sallcon richt zich op een LEAN opgezette organisatie. De ondersteunende bezetting loopt terug van 88 fte in 2013 naar 41 fte eind 2020. (NB. Een deel van deze reductie in fte's wordt bereikt door de overgang van personeel van Sallcon Werk talent naar DeventerWerk talent, daarnaast vindt er in de loop der jaren een natuurlijke afbouw plaats).

De mate waarin in de herstructureringsperiode verdergaande reductie nodig en mogelijk is, is in grote mate afhankelijk van:

- De economische ontwikkeling en de daarmee samenhangende ontwikkeling van de arbeidsmarkt;
- De stabiliteit van het rijksbeleid;
- De verdere ontwikkeling van 's rijks en de gemeentelijke financiën, en
- De mate van cultuuromslag/bereidwilligheid om mensen met een arbeidsbeperking toe te laten tot de reguliere arbeidsmarkt.

Onderhoudskosten worden met 25% verlaagd en de algemene bedrijfskosten worden met 15% verlaagd.

2.4.3 Ambities in de tijd

Resultaat maatregelen 2014 – 2020

De komende jaren is de doelstelling de bedrijfskosten te laten dalen. De daling die we voorzien voor de komende jaren is gespecificeerd in de meerjarenbegroting.

Met een reductie van de bedrijfskosten van ruim 33,5 miljoen in 2012 naar ruim 23,1 miljoen in 2020 is sprake van een daling met 31%.

Dit resulteert uiteindelijk in 2020 in een negatief operationeel resultaat van € 1,8 miljoen. Dit is weliswaar nog steeds negatief maar een aanzienlijke verbetering t.o.v. de situatie waarin niet wordt geherstructureerd (€3 miljoen negatief). Over de gehele periode 2012 t/m 2020 bedraagt het verlies bij doorvoering van de herstructureringsplannen € 1,3 miljoen tegen € 7,4 miljoen indien we niet herstructureren, een verbetering van 82%. Het verlies bij herstructurering wordt ook pas in 2020 "gerealiseerd"; tot en met 2019 is het cumulatieve resultaat nog positief.

2.5 Reductie ondersteunend personeel

Doel maatregel

- Andere inrichting (flexibilisering van taken) en taakverdeling van ondersteunde diensten, welke leidt tot een andere verhouding ondersteunend personeel/gesubsidieerde medewerkers.
- Vergroten efficiency en effectiviteit van de organisatie.

Inhoud maatregel

De personeelsreductie willen we bereiken door het niet verlengen van tijdelijke contracten, natuurlijk verloop en op een natuurlijke manier herverdelen van taken onder de zittende populatie. Daarnaast worden diensten flexibel ingekocht. De mobiliteit van de zittende populatie wordt vergroot onder andere door gerichte opleidingen. Met minder mensen meer doen!.

Budget maatregel

Ten behoeve van het vergroten van de mobiliteit van het ondersteunend personeel verwachten we dat een bedrag van maximaal € 1 miljoen noodzakelijk zal zijn.

2.6 Vergroten commerciële slagkracht

Doel

Relaties met werkgevers en externe opdrachtgevers versterken gekoppeld aan de visie Iedereen Actief!. Hierbij wordt verbinding gezocht met de ontwikkeling van Deventer Werk talent.

Inhoud maatregel

- Focus afdeling Commercie
 - Regionale arbeidsmarktanalyse m.b.t. mogelijkheden voor de doelgroep (Begeleid Werken en Detacheren/Beschermd Buiten)
 - Verdere expertise ontwikkeling m.b.t. jobcarving & branches/sectoren
- Versterken van de afdeling Commercie

3 Dekking uitvoering herstructurering

Dekking toekomstige resultaatverliezen

De herstructurering draagt er toe bij dat de verliezen tot een minimum worden beperkt. Zoals uit de scenario's blijkt krijgen we op termijn wel te maken met verliezen. Deze verliezen kunnen met het eigen vermogen van Sallcon Werktalent opgevangen worden. Het eigen vermogen van Sallcon Werktalent bedraagt ultimo 2012 €9,7 miljoen en is daarmee voldoende om de verwachte toekomstige verliezen op te vangen.

Dekking herstructureringskosten

De specifieke herstructureringsmaatregelen betreffen de inzet op mobiliteitsvergroting ten behoeve van de reductie van het ondersteunend personeel. Zoals in paragraaf 2.5 is aangegeven verwachten we dat hiervoor een bedrag van maximaal € 1 miljoen noodzakelijk is. Deze kosten kunnen worden gefinancierd vanuit de bestemmingsreserve herstructurering WSW welke op de balans van Sallcon GR is opgenomen. Het saldo van de bestemmingsreserve herstructurering bedraagt op dit moment € 1,8 miljoen, en is dus voldoende om de verwachte herstructureringskosten op te vangen.

4 Risicoparagraaf

Inleiding hierbij: volgende risico's zijn te onderkennen:

- Een verdere afname van het verdienvermogen en mobiliteit van medewerkers als gevolg van de instroom van een steeds zwakkere doelgroep gedurende de achterliggende jaren
- Verdere inkrimping van de omvang van de Wsw-formatie leidt tot een relatief groter aandeel niet-gesubsidieerde medewerkers staf- en ondersteunende diensten. Een mogelijke schoksgewijze c.q. niet geleidelijke personeelsreductie onder het ondersteunende personeel kan het noodzakelijke maken dat tijdelijk diensten moeten worden ingekocht bij piekmomenten.
- De uitvoering van mobiliteit stukt op basis van beperkingen van de doelgroep. Gevolg: het doel van de versnelde uitstroom wordt niet gerealiseerd. Een transparante planning, sturing en verantwoording met vooral kwantitatieve criteria geven meer beheersing en inzicht in het realistisch ambitieniveau, maar nog geen garantie.
- Toenemende concurrentie op de markt waarop Sallcon zich beweegt voor ontwikkeling, begeleiding en plaatsing van mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Sallcon zal diverse (extra) commerciële inspanningen moeten plegen om strategische partners in de markt voor langere termijn te binden.
- De economische ontwikkeling en de daarmee samenhangende ontwikkeling van de arbeidsmarkt.
- Bestaande en nieuwe verplichtingen vanuit de bestaande en toekomstige WSW CAO kunnen een extra capaciteit vergen van het (krimpende) bestand ondersteunende medewerkers
- De stabiliteit van het rijksbeleid.
- De verdere ontwikkeling van 's rijks en de gemeentelijke financiën.
- De mate van culturomslag om mensen met een arbeidsbeperking toe te laten tot de reguliere arbeidsmarkt.

5 Transitieproces/governance

De deelnemende gemeenten sluiten wat betreft de governance van het herstructureringsproces aan bij de bestaande structuur. De uitvoering van maatregelen vindt plaats binnen de GR Sallcon. Dit betekent dat er ook aangesloten kan worden op de reguliere governancestructuur maar dat, in afwijking van de huidige structuur, het AB/DB van de GR elk kwartaal bijeenkomt om de reguliere kwartaalrapportages te bespreken.

Dit betekent dat voortgangsrapportages elk kwartaal door het DB van de GR voorbereid zullen worden. De rapportage over de voortgang van de herstructurering zal elk kwartaal toegevoegd worden aan de reguliere kwartaalrapportages.

Tenslotte wordt 2 maal per jaar de voortgang doorgeleid naar de gemeenten, zodat ook de gemeenteraden geïnformeerd worden over de voortgang.

Verder vindt in de reguliere begroting en jaarrekening structuur verantwoording over de voortgang plaats.

Door gemeenten gewenste bijstellingen kunnen eveneens via de bestaande structuren gerealiseerd worden.

Bijlage 1: meerjarenbegroting scenario 0 tot en met 3

TOTAALOVERZICHT SCENARIO'S IN HET KADER VAN DE HERSTRUCTURERINGSFACILITEIT										
SCENARIO	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	TOTAAL 2012 - 2020
RESULTAAT										Totaal resultaat
Scen.0 - Huidig	990.000	755.000	522.000	103.000-	803.000-	1.380.000-	1.949.000-	2.508.000-	2.966.000-	7.442.000-
Scen.1 - BW	990.000	652.000	739.000	273.000	294.000-	752.000-	1.211.000-	1.670.000-	2.037.000-	3.310.000-
Scen.2 - Huidig + Kostenbesp.	990.000	755.000	829.000	197.000	511.000-	1.095.000-	1.671.000-	2.237.000-	2.702.000-	5.445.000-
Scen.3 - BW + Kostenbesp.	990.000	652.000	1.046.000	573.000	2.000-	467.000-	933.000-	1.399.000-	1.773.000-	1.313.000-
FTE ONDERSTEUNEND										Totale afbouw
Scen.0 - Huidig	87,3	88,3	70,0	67,2	64,5	61,9	59,5	57,1	54,8	-32,5
Scen.1 - BW-variant	87,3	88,3	67,4	62,1	57,2	52,7	48,6	44,8	41,3	-45,9
Scen.2 - Huidig + Kostenbesp.	87,3	88,3	70,0	67,2	64,5	61,9	59,5	57,1	54,8	-32,5
Scen.3 - BW + Kostenbesp.	87,3	88,3	67,4	62,1	57,2	52,7	48,6	44,8	41,3	-45,9

*) In bovenstaande scenario's is de besluitvorming van het College van de gemeente Deventer van 24 september 2013 om weer instroom binnen de WSW-taakstelling 2013 toe te staan voor de maximale duur van 1 jaar niet meegenomen.

SCENARIO - 0 ==> HUIDIGE SITUATIE AANHOUDEN												
Nr.	Omschrijving	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2012 - 2020	
Baten												
1	Vergoedingen WSW	24.536.000	24.980.000	21.009.000	19.756.000	18.520.000	17.422.000	16.314.000	15.266.000	14.340.000	172.143.000	
2	Opbrengsten	7.358.000	7.631.000	6.596.000	6.490.000	6.386.000	6.284.000	6.183.000	6.084.000	5.987.000	58.999.000	
3	Diverse bijdragen	236.000	245.000	212.000	209.000	206.000	203.000	200.000	197.000	194.000	1.902.000	
4	Diverse baten	798.000	100.000	86.000	85.000	84.000	83.000	82.000	81.000	80.000	1.479.000	
5	Doorbelasting aan Deventer Groenbedrijf	1.534.000	1.602.000	1.431.000	1.492.000	1.552.000	1.599.000	1.648.000	1.692.000	1.724.000	14.274.000	
	Totaal baten	34.462.000	34.558.000	29.334.000	28.032.000	26.748.000	25.591.000	24.427.000	23.320.000	22.325.000	248.797.000	
Lasten												
1-A	Loonkosten WSW - werknemers	22.483.000	22.911.000	19.707.000	19.297.000	18.896.000	18.503.000	18.118.000	17.741.000	17.372.000	175.028.000	
1-B	Loonkosten Overige werknemers	23.000	-	-	-	-	-	-	-	-	23.000	
2	Vervoerskosten (CAO)	189.000	193.000	166.000	163.000	160.000	157.000	154.000	151.000	148.000	1.481.000	
3-A	Loonkostensubsidie Begeleid Werken	1.275.000	1.445.000	1.243.000	1.134.000	1.110.000	1.087.000	1.064.000	1.042.000	1.020.000	10.420.000	
3-B	Overige kosten WSW en contracten	340.000	346.000	298.000	292.000	286.000	280.000	274.000	268.000	262.000	2.646.000	
4	Loonkosten ondersteunend personeel	5.249.000	5.417.000	4.380.000	4.289.000	4.200.000	4.113.000	4.027.000	3.943.000	3.861.000	39.479.000	
5	Overige kosten ondersteunend personeel	88.000	91.000	74.000	72.000	71.000	70.000	69.000	68.000	67.000	670.000	
6	Directe kosten van de omzet	942.000	972.000	836.000	819.000	802.000	785.000	769.000	753.000	737.000	7.415.000	
7	Afschrijvingen	315.000	319.000	269.000	258.000	248.000	238.000	228.000	219.000	210.000	2.304.000	
8	Rente	251.000-	226.000-	203.000-	183.000-	165.000-	149.000-	134.000-	121.000-	109.000-	1.541.000-	
9	Huren	339.000	322.000	318.000	314.000	307.000	293.000	255.000	253.000	251.000	2.652.000	
10	Onderhoudskosten	993.000	1.020.000	873.000	851.000	829.000	808.000	787.000	767.000	747.000	7.675.000	
11	Energiekosten	224.000	230.000	197.000	192.000	187.000	182.000	177.000	172.000	168.000	1.729.000	
12	Belastingen en verzekeringen	83.000	85.000	73.000	71.000	69.000	67.000	65.000	63.000	61.000	637.000	
13	Overige bedrijfskosten	672.000	690.000	591.000	576.000	561.000	547.000	533.000	519.000	506.000	5.195.000	
14	Aandeel Facilitaire Dienst	60.000-	62.000-	53.000-	52.000-	51.000-	50.000-	49.000-	48.000-	47.000-	472.000-	
15	Diverse lasten	568.000	50.000	43.000	42.000	41.000	40.000	39.000	38.000	37.000	898.000	
	Totaal lasten	33.472.000	33.803.000	28.812.000	28.135.000	27.551.000	26.971.000	26.376.000	25.828.000	25.291.000	256.239.000	
	Resultaat	990.000	755.000	522.000	103.000-	803.000-	1.380.000-	1.949.000-	2.508.000-	2.966.000-	7.442.000-	
Subsidesaldo (B1 - L1A - L2 - L3A - L3B)		249.000	85.000	405.000-	1.130.000-	1.932.000-	2.605.000-	3.296.000-	3.936.000-	4.462.000-	17.432.000-	
Beïnvloedbare lasten		7.510.000	7.206.000	5.908.000	5.778.000	5.651.000	5.528.000	5.406.000	5.287.000	5.171.000	53.445.000	21%
Niet-beïnvloedbare lasten		25.962.000	26.597.000	22.904.000	22.357.000	21.900.000	21.443.000	20.970.000	20.541.000	20.120.000	202.794.000	79%
Totaal Lasten		33.472.000	33.803.000	28.812.000	28.135.000	27.551.000	26.971.000	26.376.000	25.828.000	25.291.000	256.239.000	100%

*) In bovenstaand scenario is de besluitvorming van het College van de gemeente Deventer van 24 september 2013 om weer instroom binnen de WSW-taakstelling 2013 toe te staan voor de maximale duur van 1 jaar niet meegenomen.

SCENARIO - 1 ==> INZETTEN OP BEGELEID WERKEN												
Nr.	Omschrijving	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2012 - 2020	
Baten												
1	Vergoedingen WSW	24.536.000	24.980.000	21.009.000	19.756.000	18.520.000	17.422.000	16.314.000	15.266.000	14.340.000	172.143.000	
2	Opbrengsten	7.358.000	7.479.000	6.215.000	6.012.000	5.815.000	5.624.000	5.439.000	5.258.000	5.083.000	54.283.000	
3	Diverse bijdragen	236.000	245.000	212.000	209.000	206.000	203.000	200.000	197.000	194.000	1.902.000	
4	Diverse baten	798.000	100.000	86.000	85.000	84.000	83.000	82.000	81.000	80.000	1.479.000	
5	Doorbelasting aan Deventer Groenbedrijf	1.534.000	1.609.000	1.537.000	1.573.000	1.609.000	1.630.000	1.655.000	1.675.000	1.682.000	14.504.000	
	Totaal baten	34.462.000	34.413.000	29.059.000	27.635.000	26.234.000	24.962.000	23.690.000	22.477.000	21.379.000	244.311.000	
Lasten												
1-A	Loonkosten WSW - werknemers	22.483.000	22.911.000	19.182.000	18.646.000	18.119.000	17.600.000	17.089.000	16.586.000	16.090.000	168.706.000	
1-B	Loonkosten Overige werknemers	23.000	-	-	-	-	-	-	-	-	23.000	
2	Vervoerskosten (CAO)	189.000	193.000	162.000	157.000	153.000	149.000	145.000	141.000	137.000	1.426.000	
3-A	Loonkostensubsidie Begeleid Werken	1.275.000	1.445.000	1.474.000	1.400.000	1.428.000	1.457.000	1.486.000	1.516.000	1.546.000	13.027.000	
3-B	Overige kosten WSW en contracten	340.000	346.000	290.000	282.000	274.000	266.000	258.000	250.000	243.000	2.549.000	
4	Loonkosten ondersteunend personeel	5.249.000	5.417.000	4.218.000	3.963.000	3.724.000	3.500.000	3.291.000	3.095.000	2.911.000	35.368.000	
5	Overige kosten ondersteunend personeel	88.000	91.000	71.000	67.000	63.000	59.000	55.000	52.000	49.000	595.000	
6	Directe kosten van de omzet	942.000	943.000	787.000	748.000	710.000	674.000	641.000	609.000	579.000	6.633.000	
7	Afschrijvingen	315.000	306.000	297.000	288.000	279.000	271.000	263.000	255.000	247.000	2.521.000	
8	Rente	251.000-	226.000-	203.000-	183.000-	165.000-	149.000-	134.000-	121.000-	109.000-	1.541.000-	
9	Huren	339.000	322.000	318.000	314.000	307.000	293.000	255.000	253.000	251.000	2.652.000	
10	Onderhoudskosten	993.000	1.020.000	873.000	851.000	829.000	808.000	787.000	767.000	747.000	7.675.000	
11	Energiekosten	224.000	230.000	197.000	192.000	187.000	182.000	177.000	172.000	168.000	1.729.000	
12	Belastingen en verzekeringen	83.000	85.000	73.000	71.000	69.000	67.000	65.000	63.000	61.000	637.000	
13	Overige bedrijfskosten	672.000	690.000	591.000	576.000	561.000	547.000	533.000	519.000	506.000	5.195.000	
14	Aandeel Facilitaire Dienst	60.000-	62.000-	53.000-	52.000-	51.000-	50.000-	49.000-	48.000-	47.000-	472.000-	
15	Diverse lasten	568.000	50.000	43.000	42.000	41.000	40.000	39.000	38.000	37.000	898.000	
	Totaal lasten	33.472.000	33.761.000	28.320.000	27.362.000	26.528.000	25.714.000	24.901.000	24.147.000	23.416.000	247.621.000	
	Resultaat	990.000	652.000	739.000	273.000	294.000-	752.000-	1.211.000-	1.670.000-	2.037.000-	3.310.000-	
Subsidesaldo (B1 - L1A - L2 - L3A - L3B)		249.000	85.000	99.000-	729.000-	1.454.000-	2.050.000-	2.664.000-	3.227.000-	3.676.000-	13.565.000-	
Beïnvloedbare lasten		7.510.000	7.206.000	5.743.000	5.447.000	5.167.000	4.904.000	4.656.000	4.423.000	4.203.000	49.259.000	20%
Niet-beïnvloedbare lasten		25.962.000	26.555.000	22.577.000	21.915.000	21.361.000	20.810.000	20.245.000	19.724.000	19.213.000	198.362.000	80%
Totaal Lasten		33.472.000	33.761.000	28.320.000	27.362.000	26.528.000	25.714.000	24.901.000	24.147.000	23.416.000	247.621.000	100%

*) In bovenstaand scenario is de besluitvorming van het College van de gemeente Deventer van 24 september 2013 om weer instroom binnen de WSW-taakstelling 2013 toe te staan voor de maximale duur van 1 jaar niet meegenomen.

SCENARIO - 2 ==> HUIDIGE SITUATIE AANHOUDEN WAARBIJ OP BEÏNVLOEDBARE KOSTEN EEN BESPARING WORDT GEREALISEERD												
Nr.	Omschrijving	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2012 - 2020	
Baten												
1	Vergoedingen WSW	24.536.000	24.980.000	21.009.000	19.756.000	18.520.000	17.422.000	16.314.000	15.266.000	14.340.000	172.143.000	
2	Opbrengsten	7.358.000	7.631.000	6.596.000	6.490.000	6.386.000	6.284.000	6.183.000	6.084.000	5.987.000	58.999.000	
3	Diverse bijdragen	236.000	245.000	212.000	209.000	206.000	203.000	200.000	197.000	194.000	1.902.000	
4	Diverse baten	798.000	100.000	86.000	85.000	84.000	83.000	82.000	81.000	80.000	1.479.000	
5	Doorbelasting aan Deventer Groenbedrijf	1.534.000	1.602.000	1.431.000	1.492.000	1.552.000	1.599.000	1.648.000	1.692.000	1.724.000	14.274.000	
	Totaal baten	34.462.000	34.558.000	29.334.000	28.032.000	26.748.000	25.591.000	24.427.000	23.320.000	22.325.000	248.797.000	
Lasten												
1-A	Loonkosten WSW - werknemers	22.483.000	22.911.000	19.707.000	19.297.000	18.896.000	18.503.000	18.118.000	17.741.000	17.372.000	175.028.000	
1-B	Loonkosten Overige werknemers	23.000	-	-	-	-	-	-	-	-	23.000	
2	Vervoerskosten (CAO)	189.000	193.000	166.000	163.000	160.000	157.000	154.000	151.000	148.000	1.481.000	
3-A	Loonkostensubsidie Begeleid Werken	1.275.000	1.445.000	1.243.000	1.134.000	1.110.000	1.087.000	1.064.000	1.042.000	1.020.000	10.420.000	
3-B	Overige kosten WSW en contracten	340.000	346.000	298.000	292.000	286.000	280.000	274.000	268.000	262.000	2.646.000	
4	Loonkosten ondersteunend personeel	5.249.000	5.417.000	4.380.000	4.289.000	4.200.000	4.113.000	4.027.000	3.943.000	3.861.000	39.479.000	
5	Overige kosten ondersteunend personeel	88.000	91.000	74.000	72.000	71.000	70.000	69.000	68.000	67.000	670.000	
6	Directe kosten van de omzet	942.000	972.000	836.000	819.000	802.000	785.000	769.000	753.000	737.000	7.415.000	
7	Afschrijvingen	315.000	319.000	269.000	258.000	248.000	238.000	228.000	219.000	210.000	2.304.000	
8	Rente	251.000-	226.000-	203.000-	183.000-	165.000-	149.000-	134.000-	121.000-	109.000-	1.541.000-	
9	Huren	339.000	322.000	318.000	314.000	307.000	293.000	255.000	253.000	251.000	2.652.000	
10	Onderhoudskosten	993.000	1.020.000	655.000	638.000	622.000	606.000	590.000	575.000	560.000	6.259.000	
11	Energiekosten	224.000	230.000	197.000	192.000	187.000	182.000	177.000	172.000	168.000	1.729.000	
12	Belastingen en verzekeringen	83.000	85.000	73.000	71.000	69.000	67.000	65.000	63.000	61.000	637.000	
13	Overige bedrijfskosten	672.000	690.000	502.000	489.000	476.000	464.000	452.000	440.000	429.000	4.614.000	
14	Aandeel Facilitaire Dienst	60.000-	62.000-	53.000-	52.000-	51.000-	50.000-	49.000-	48.000-	47.000-	472.000-	
15	Diverse lasten	568.000	50.000	43.000	42.000	41.000	40.000	39.000	38.000	37.000	898.000	
	Totaal lasten	33.472.000	33.803.000	28.505.000	27.835.000	27.259.000	26.686.000	26.098.000	25.557.000	25.027.000	254.242.000	
	Resultaat	990.000	755.000	829.000	197.000	511.000-	1.095.000-	1.671.000-	2.237.000-	2.702.000-	5.445.000-	
Subsidiësaldo (B1 - L1A - L2 - L3A - L3B)		249.000	85.000	405.000-	1.130.000-	1.932.000-	2.605.000-	3.296.000-	3.936.000-	4.462.000-	17.432.000-	
Beïnvloedbare lasten		7.510.000	7.206.000	5.601.000	5.478.000	5.359.000	5.243.000	5.128.000	5.016.000	4.907.000	51.448.000	20%
Niet-beïnvloedbare lasten		25.962.000	26.597.000	22.904.000	22.357.000	21.900.000	21.443.000	20.970.000	20.541.000	20.120.000	202.794.000	80%
Totaal Lasten		33.472.000	33.803.000	28.505.000	27.835.000	27.259.000	26.686.000	26.098.000	25.557.000	25.027.000	254.242.000	100%

*) In bovenstaand scenario is de besluitvorming van het College van de gemeente Deventer van 24 september 2013 om weer instroom binnen de WSW-taakstelling 2013 toe te staan voor de maximale duur van 1 jaar niet meegenomen.

SCENARIO - 3 ==> INZETTEN OP BEGELEID WERKEN WAARBIJ OP BEÏNVLOEDBARE KOSTEN EEN BESPARING WORDT GEREALISEERD												
Nr.	Omschrijving	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2012 - 2020	
Baten												
1	Vergoedingen WSW	24.536.000	24.980.000	21.009.000	19.756.000	18.520.000	17.422.000	16.314.000	15.266.000	14.340.000	172.143.000	
2	Opbrengsten	7.358.000	7.479.000	6.215.000	6.012.000	5.815.000	5.624.000	5.439.000	5.258.000	5.083.000	54.283.000	
3	Diverse bijdragen	236.000	245.000	212.000	209.000	206.000	203.000	200.000	197.000	194.000	1.902.000	
4	Diverse baten	798.000	100.000	86.000	85.000	84.000	83.000	82.000	81.000	80.000	1.479.000	
5	Doorbelasting aan Deventer Groenbedrijf	1.534.000	1.609.000	1.537.000	1.573.000	1.609.000	1.630.000	1.655.000	1.675.000	1.682.000	14.504.000	
	Totaal baten	34.462.000	34.413.000	29.059.000	27.635.000	26.234.000	24.962.000	23.690.000	22.477.000	21.379.000	244.311.000	
Lasten												
1-A	Loonkosten WSW - werknemers	22.483.000	22.911.000	19.182.000	18.646.000	18.119.000	17.600.000	17.089.000	16.586.000	16.090.000	168.706.000	
1-B	Loonkosten Overige werknemers	23.000	-	-	-	-	-	-	-	-	23.000	
2	Vervoerskosten (CAO)	189.000	193.000	162.000	157.000	153.000	149.000	145.000	141.000	137.000	1.426.000	
3-A	Loonkostensubsidie Begeleid Werken	1.275.000	1.445.000	1.474.000	1.400.000	1.428.000	1.457.000	1.486.000	1.516.000	1.546.000	13.027.000	
3-B	Overige kosten WSW en contracten	340.000	346.000	290.000	282.000	274.000	266.000	258.000	250.000	243.000	2.549.000	
4	Loonkosten ondersteunend personeel	5.249.000	5.417.000	4.218.000	3.963.000	3.724.000	3.500.000	3.291.000	3.095.000	2.911.000	35.368.000	
5	Overige kosten ondersteunend personeel	88.000	91.000	71.000	67.000	63.000	59.000	55.000	52.000	49.000	595.000	
6	Directe kosten van de omzet	942.000	943.000	787.000	748.000	710.000	674.000	641.000	609.000	579.000	6.633.000	
7	Afschrijvingen	315.000	306.000	297.000	288.000	279.000	271.000	263.000	255.000	247.000	2.521.000	
8	Rente	251.000-	226.000-	203.000-	183.000-	165.000-	149.000-	134.000-	121.000-	109.000-	1.541.000-	
9	Huren	339.000	322.000	318.000	314.000	307.000	293.000	255.000	253.000	251.000	2.652.000	
10	Onderhoudskosten	993.000	1.020.000	655.000	638.000	622.000	606.000	590.000	575.000	560.000	6.259.000	
11	Energiekosten	224.000	230.000	197.000	192.000	187.000	182.000	177.000	172.000	168.000	1.729.000	
12	Belastingen en verzekeringen	83.000	85.000	73.000	71.000	69.000	67.000	65.000	63.000	61.000	637.000	
13	Overige bedrijfskosten	672.000	690.000	502.000	489.000	476.000	464.000	452.000	440.000	429.000	4.614.000	
14	Aandeel Facilitaire Dienst	60.000-	62.000-	53.000-	52.000-	51.000-	50.000-	49.000-	48.000-	47.000-	472.000-	
15	Diverse lasten	568.000	50.000	43.000	42.000	41.000	40.000	39.000	38.000	37.000	898.000	
	Totaal lasten	33.472.000	33.761.000	28.013.000	27.062.000	26.236.000	25.429.000	24.623.000	23.876.000	23.152.000	245.624.000	
	Resultaat	990.000	652.000	1.046.000	573.000	2.000-	467.000-	933.000-	1.399.000-	1.773.000-	1.313.000-	
Subsidiesaldo (B1 - L1A - L2 - L3A - L3B)		249.000	85.000	99.000-	729.000-	1.454.000-	2.050.000-	2.664.000-	3.227.000-	3.676.000-	13.565.000-	
Beïnvloedbare lasten		7.510.000	7.206.000	5.436.000	5.147.000	4.875.000	4.619.000	4.378.000	4.152.000	3.939.000	47.262.000	19%
Niet-beïnvloedbare lasten		25.962.000	26.555.000	22.577.000	21.915.000	21.361.000	20.810.000	20.245.000	19.724.000	19.213.000	198.362.000	81%
Totaal Lasten		33.472.000	33.761.000	28.013.000	27.062.000	26.236.000	25.429.000	24.623.000	23.876.000	23.152.000	245.624.000	100%

*) In bovenstaand scenario is de besluitvorming van het College van de gemeente Deventer van 24 september 2013 om weer instroom binnen de WSW-taakstelling 2013 toe te staan voor de maximale duur van 1 jaar niet meegenomen.

Netto omzet per persoon (in euro)

	Sallcon	Gemiddelde landelijk	Gemiddelde referentiegroep
Netto omzet Wsw per Wsw gesubsidieerde medewerker	7.021	8.339	6.610
Netto omzet re-integratie per persoon overige doelgroepen	10.655	6.657	6.024
Netto omzet Wsw per arbeidsjaar	8.035	9.536	7.453

In dit figuur wordt de netto omzet weergegeven in de meetperiode, gemaakt door Wsw geïndiceerden en personen uit overige doelgroepen, gerelateerd aan respectievelijk het aantal Wsw-gesubsidieerden en het aantal personen overige doelgroepen op traject.

Sallcon
WERKTALENT

Uw werkmakelaar

Gemiddelde loonkosten

	Sallcon	Gemiddelde landelijk	Gemiddelde referentiegroep
Wsw totaal	23.510	27.163	27.267
Prof's excl. inhuur	59.915	60.058	61.667
Prof's incl. inhuur	59.915	63.301	69.260

Het betreft hier de loonkosten in de meetperiode van Wsw-gesubsidieerde medewerkers per arbeidsjaar en professionals in vast dienstverband per fte (op 31-12). De loonkosten van de doelgroep Wsw-gesubsidieerd van voor 1998 zijn apart in beeld gebracht. De loonkosten van de professionals wordt op twee manieren weergegeven, inclusief en exclusief de kosten van ingeleend personeel.

De gemiddelde loonkosten zijn berekend op basis van salarissen, sociale premies, pensioenpremie, externe scholing, reiskostenvergoedingen, etc.

Sallcon
WERKTALENT

Uw werkmakelaar

Opbrengsten en kosten

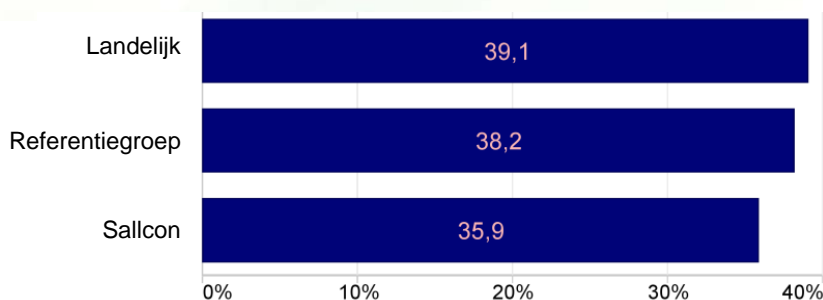
	Sallcon	Gemiddelde landelijk	Gemiddelde referentiegroep
Netto omzet (x € 1.000)	10.978	10.169	8.699
Subsidie (x € 1.000)	24.873	25.822	29.665
Personeelskosten (x € 1.000)	32.694	33.039	36.176
Overige bedrijfskosten (x € 1.000)	3.937	3.686	3.250

In deze tabel treft u de belangrijkste (absolute) aantallen die zijn gebruikt bij het berekenen van de bovenstaande verhoudingsgetallen, namelijk: de netto omzet, (arbeidsplaatsgebonden) subsidies, de personeelskosten en de overige bedrijfskosten.

Let op: de hogere overige bedrijfskosten bij Sallcon worden met name veroorzaakt door de vorming van voorzieningen en verplichtingen (hiervoor is ruim € 1 miljoen aan kosten opgenomen)



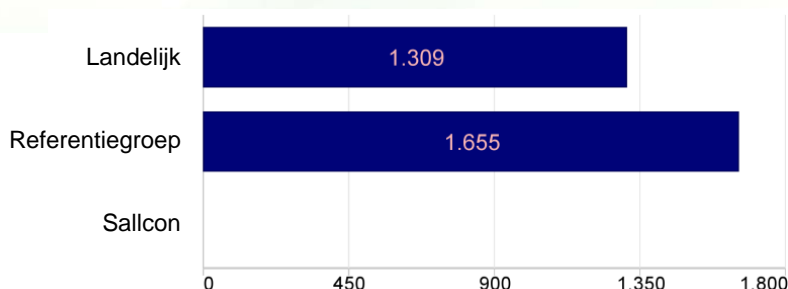
Verhouding overige bedrijfskosten – netto omzet



Weergegeven wordt de overige bedrijfskosten als percentage van de totale netto omzet in de meetperiode.



Gemeentelijke bijdrage per Wsw- gesubsidieerde (in euro)



Naast de rijkssubsidie ontvangt het SW-bedrijf soms ook een aanvullende bijdrage van de gemeente. Dat kan een vast bedrag zijn of een variabel bedrag per Wsw'er. In deze figuur wordt de totale bijdrage van de gemeente gerelateerd aan het totaal aantal Wsw-gesubsidieerde medewerkers. Indirecte bijdragen, bijvoorbeeld via goedkope gemeentelijke huisvesting, zijn hierin niet meegenomen.

Sallcon
WERKTALENT

Uw werkmakelaar

Aantallen medewerkers per categorie

	Sallcon	Gemiddelde landelijk	Gemiddelde referentiegroep
Aantal Wsw	1.128	1.090	1.238
Aantal overige doelgroepen	287	195	111
Aantal professionals	130	103	85
Aantal professionals direct	4	21	7

In deze tabel treft u de belangrijkste (absolute) aantallen die zijn gebruikt bij het berekenen van de bovenstaande verhoudingsgetallen namelijk: het aantal medewerkers in overige doelgroepen, het aantal professionals en het aantal professionals dat een directe rol vervult bij de mensontwikkeling (zowel t.b.v. Wsw als overige doelgroepen).

Sallcon
WERKTALENT

Uw werkmakelaar